پژوهشگاه فضای مجازی

گزارش کوتاه سیاستی ۹-

معماری سیاستی سرمایهٔ انسانی دیجیتال اروپا

پژوهشگاه فضای مجازی

خرداد ۱۴۰۵

۱

دلیل انتخاب اتحادیه اروپا به عنوان نمونه مطالعاتی، اشتراک رویکرد این اتحادیه و جمهوری اسلامی ایران در نگاه تنظیم‌گرانه است. اتحادیه اروپا نیز مانند ایران به مداخله حداکثری اعتقاد دارد.

۲

معماری سیاست‌گذاری اروپا در حوزه سرمایه انسانی دیجیتال بر دو ستون «تربیت» و «به‌کارگیری» استوار است که توسط یک هسته مرکزی تحت عنوان «نظام هدف گذاری و سنجش» هدایت و تنظیم می‌شود.

۳

برنامه دهه دیجیتال اروپا، کانون نظان هدف‌گذاری و سنجش وضعیت در اتحادیه اروپا است که کشورهای عضو را موظف می‌کند تا سال ۲۰۳۰، اهداف کمی مشخصی را در چهار محور کلیدی محقق کنند: زیرساخت، دیجیتالی‌سازی کسب‌وکارها، خدمات عمومی و سرمایه انسانی.

۴

برنامه دهه دیجیتال اروپا، در بخش سرمایه انسانی دیجیتال، دو هدف شفاف را برای افق ۲۰۳۰ مشخص کرده است:۱- ۸۰ درصد شهروندان واجد مهارت‌های پایه دیجیتال باشند ۲- تعداد متخصصان شاغل در بخش ICT به ۲۰ میلیون نفر برسد.

۵

شاخص اندازه‌گیری مهارت‌های دیجیتال در اتحادیه اروپا DSI نام دارد که این پنج مهارت را مورد سنجش قرار می‌دهد:

- توانایی استفاده، ارزیابی، ذخیره‌سازی و بازیابی داده.
- توانایی اشتراک‌گذاری محتوا و تعامل سالم در محیط دیجیتال.
- توانایی تولید، انتشار و ویرایش محتوای دیجیتال.
- توانایی محافظت از سخت‌افزار و نرم‌افزار و حریم خصوصی خود در محیط دیجیتال.
- توانایی حل مسئله، عیب‌یابی و نوآوری در هنگام استفاده از ابزارهای دیجیتال.

۶

افراد با مهارت پایه دیجیتال افرادی هستند که در هر یک از این پنج حوزه توانایی انجام مستقل وظایف ساده را داشته باشند.

۷

شاخص اندازه‌گیری متخصصان ICT در اتحادیه اروپا برگرفته از نظام طبقه‌بندی مشاغل ISCO است. از مجموع ۴۳۴ شغلی که در این دسته‌بندی تعریف شده است، ۲۲ عنوان به حوزه ICT مربوط است. این ۲۲ عنوان شغلی به عنوان متخصص ICT در نظر گرفته می‌شوند.

۸

اهتمام سیاست‌گذاران اروپایی به توسعه مهارت‌های دیجیتال ناشی از دو دغدغه است:

الف) تامین نیروی انسانی متخصص ICT: این گروه از متخصصان از دل جامعه‌ای با مهارت های دیجیتال پدید می‌آید.

ب) نیاز حیاتی عموم مردم به مهارت‌های دیجیتال: طبق برآوردهای اتحادیه اروپا، امکان اشتغال شهروندی که فاقد مهارت‌های پایه دیجیتال است تا سال ۲۰۵۰ به صفر می‌رسد.

۹

برنامه آموزش دیجیتال اروپا و دستور کار مهارت‌های اروپا نام دو برنامه اصلی این اتحادیه در زمینه تربیت و پرورش نیروی انسانی دیجیتال است. هدف این دو برنامه تقویت مهارت‌های دیجیتال در بین شهروندان اتحادیه اروپا است.

در نتیجه ابتکار پیمان مهارت‌های اروپا بیش از ۱۰ میلیون کارگر اروپا به مهارت‌های دیجیتال مجهز شده‌اند.

۱۰

ابتکار رصد بی‌درنگ (REAL-TIME) مهارت‌ها نیازهای مهارتی بازار دیجیتال اروپا را توسط هوش مصنوعی رصد می‌کند و هر نوع افزایش و کاهش تقاضا را به صورت برخط به مراکز آموزش مهارت‌های دیجیتال منعکس می‌سازد.

۱۱

ابتکار کیف پول مجازی مهارتی با اختصاص اعتبار ماهانه به شهروندان اتحادیه، به آنان این امکان را می‌دهد تا به تشخیص خود مهارت‌های دیجیتال مورد نیازشان را تقویت کنند. این ابتکار تاثیر قابل توجهی برافزایش عدالت آموزشی دارد.

۱۲

گواهی‌نامه‌های خرد دیجیتال جایگزین مدارک کلاسیک دانشگاهی است که به دلیل سرفصل‌های کتابخانه‌ای و مدت زمانی طولانی برای کسب‌شان، با نیاز چابک زیست بوم دیجیتال همخوانی ندارند.

۱۳

پلتفرم اتحادیه‌ای یوروپاس پلتفرمی متمرکز برای مدیریت سوابق تحصیلی، رزومه، و مهارت‌های شهروندان است که به منظور تسهیل کاریابی در سراسر اتحادیه راه‌اندازی شده است.

۱۴

دروازه آموزش مدرسه‌ای، نام پلتفرم سراسری اتحادیه به منظور اشتراک‌گذاری محتوای آموزشی دیجیتال است تا تمامی مدارس، دانش‌آموزان و خانواده‌هایشان به بانکی حجیم از محتوهای آموزشی دیجیتال دسترسی داشته باشند.

۱۵

اتحادیه اروپا در مجموع با اختصاص ۱۵٫۳ میلیارد یورو به دو برنامه دستورکار مهارت‌های اروپا و برنامه آموزش دیجیتال، تعداد برنامه‌های تقویت مهارت دیجیتال را از ۱۸۳۰ برنامه در ۲۰۱۸ به ۵۱۹۰ برنامه در ۲۰۲۴ رسانده است. همچنین تا پایان ۲۰۲۵، ۵۶ درصد از شهروندان اتحادیه واجد مهارت‌های پایه دیجیتال شده‌اند. این عدد تا پایان ۲۰۳۰ باید به ۸۰ درصد برسد.

۱۶

تبدیل شدن آموزش دیجیتال به کالای تجاری و نبود عدالت جغرافیایی در برخورداری از مهارت‌های دیجیتال هم‌چنان مهم‌ترین چالش‌های این اتحادیه در مسیر توسعه سرمایه‌انسانی‌اند.

۱۷

گزارش «رصد منابع انسانی ۲۰۲۵» اروپا که توسط موسسه مکنزی منتشر شده تاکید می‌کند که ۳۶ درصد متخصصان دیجیتال از وضعیت شغلی خود ناامید اند و ۲۰ درصد دچار استعفای عاطفی هستند.

۱۸

نرخ موفقیت استخدام در اتحادیه اروپا ۴۶ درصد است. آمارها نشان می‌دهد هزینه اخراج یک نیرو از سازمان ۱٫۵ تا دو برابر هزینه نگهداری اوست. این زیان اقتصادی قابل توجه مقامات اتحادیه را به این نتیجه رسانده است که برای بهبود وضعیت به کارگیری نیروی انسانی دیجیتال مداخلات سیاستی را در دستور کار قرار دهند.

۱۹

قانون هوش مصنوعی اروپا، به دلیل نگرانی از تبعیض الگوریتمی و نقض حقوق کارکنان، استفاده معاونت‌های منابع انسانی از الگوریتم‌ها برای انجام فرآیندهای استخدامی، غربالگری رزومه‌ها، مصاحبه با داوطلبان، و ارزیابی عملکرد کارکنان را ممنوع کرده و یا به رعایت استانداردهای سخت‌گیرانه‌ای ملزم کرده است.

۲۰

طبق این قانون استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی برای «تشخیص احساسات» کارکنان در محیط کار به طور کامل ممنوع است و جریمه ۳۵ میلیون دلاری در پی دارد.

۲۱

بر اساس قانون شفافیت دستمزد، کارفرمایان و آژانس‌های کاریابی موظفند محدوده حقوق را در آگهی‌های شغلی اعلام کرده و قراردادهایشان را به صورت برخط و شفاف منعقد کنند. پرسش از متقاضیان در خصوص سابقه حقوقی قبلی‌شان اکیداً ممنوع است.

۲۲

قانون حق قطع اتصال به منظور حفظ حقوق دورکاران به تصویب رسیده و به موجب آن باید مرز مشخصی میان ساعات‌کاری و ساعات کار وجود داشته باشد و متخصصان دورکار حق دارند از کارفرما درخواست دورکاری داشته باشند و کارفرما بدون دلیل موجه حق رد این درخواست را ندارد.

۲۳

قانون کار پلتفرمی به منظور صیانت از حقوق کارگران پلتفرمی به تصویب رسیده و به موجب آن پلتفرم‌ها باید با کارگرانشان رابطه استخدامی تعریف کرده و از فرار مالیاتی و بیمه‌کارکنان خودداری نکنند.

۲۴

به موجب اصلاحات بندهای ضدرقابتی در قراردادهای فناوری، امروز در اتحادیه اروپا قانون اصل بر آن است که کارمند آزاد است پس از پایان همکاری با رقبا همکاری کند مگر آنکه شرکت در اختیار داشتن اطلاعات رقابتی توسط کارمند را اثبات برساند. در این صورت نیز سقف ممانعت از همکاری با رقیب سه ماه در نظر گرفته شده.

۲۵

ایجاد پلتفرم استعدادهای بین‌المللی، گسترش ویزاهای فناوری، ایجاد رژیم مالیاتی مختص به شرکت‌ها و نخبگان فناور اقدامات شاخص این اتحادیه در به کارگیری هر چه بیشتر «کوچ‌نشینان دیجیتال» است که در نتیجه آن‌ها سرعت استخدام این گروه در اتحادیه ۴۰ درصد رشد داشته است.

۲۶

طبق برنامه دیجیتال اروپا، صد درصد خدمات عمومی تا پایان سال ۲۰۳۰ باید به صورت دیجیتال ارائه شود. تحقق این هدف نیازمند حضور گسترده متخصصان ICT در بدنه دولت است.

۲۷

وضعیت به کارگیری نخبگان فناور در بدنه دولت‌های اتحادیه مناسب نیست. میانگین دستمزد این گروه در بخش خصوصی ۳۰ درصد بیشتر از دولت‌هاست. میانگین زمان انتظار برای استخدام در بخش خصوصی ۳۵ روز و دو بخش دولتی ۱۹۰ روز است. نیز بیش از ۴۵ درصد از کارمندان دولت در اتحادیه اروپا بالای ۵۰ سال سن دارند که انطباق آنها با مهارت‌های دیجیتال را دشوار کرده است.

۲۸

آشناسازی مدیران ارشد دولتی با فناوری به صورت گسترده به منظور تحریک مدیران به استفاده از متخصصان ICT در بدنه دولت، ایجاد استارتاپ‌های شبه‌دولتی و پیمان‌کاری حداکثری با آن‌ها و نیز مانع‌زدایی بروکراتیک از فرآیند استخدام از جمله اقدامات اتحادیه به منظور تقویت حضور نخبگان فناور در بدنه دولت بوده است.

۲۹

در نتیجه این اقدامات نرخ استفاده از هوش مصنوعی در بدنه دولتی اتحادیه رشد قابل توجهی داشته. کشور هلند با نرخ ۳۵ درصد در صدر دولت‌های اروپایی است. نرخ استفاده از هوش مصنوعی در بخش خصوصی این کشور ۴۳ درصد است که تنها هشت درصد اختلاف با دولت را نشان می‌دهد.

۳۰

آلمان، فرانسه و ایتالیا به ترتیب با ۲۲، ۱۳ و ۱۰ درصد، بیشترین سهم را از کل استعداهای دیجیتال در اروپا در اختیار دارند. در مقابل یونان، رومانی و ایتالیا به ترتیب با ۲، ۲٫۸ و ۴ درصد کمترین تعداد متخصصان دیجیتال را در اختیار دارند. به این وضعیت «تله توسعه استعدادهای دیجیتال» می‌گویند.

۳۱

پراکندگی نامتوازن استعدادهای دیجیتال منجر به شکل‌گیری مهاجرت درون قاره‌ای، نابرابری تصاعدی دیجیتالی و اقتصادی و بحران‌های اجتماعی خواهد شد.

۳۲

سهم زنان از کل استعدادهای دیجیتال تنها ۲۱ درصد است. این وضعیت خطر سوگیری جنسیتی الگوریتم‌ها، خدمات و کالاهای دیجیتال را در پی دارد.

WWW
THECSRI
.IR

«گزارش کوتاه سیاستی» نام دسته‌ای از پژوهش‌های فشرده و مسئله‌محور «پژوهشگاه فضای مجازی» است که با هدف به‌روزرسانی سریع دانش سیاستی مخاطبان طراحی شده است. این گزارش‌ها با خلاصه‌سازی پژوهش‌های تفصیلی، دسترسی سیاست‌گذاران، تصمیم‌گیران و مدیران را به توصیه‌های سیاستی تسهیل می‌کنند.

پژوهشگاه
فضای مجازی